

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja adalah keberhasilan dalam sebuah organisasi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau berbagai kemungkinan lain yang telah disepakati bersama. Setiap akhir periode pihak manajemen mempunyai tanggungjawab untuk menerbitkan laporan keuangan atas bisnis yang dikelolanya. Laporan keuangan yang diterbitkan tersebut akan memberikan gambaran mengenai kinerja manajemen dalam mengelola sumber daya dalam organisasinya. Laporan keuangan tersebut akan digunakan oleh stakeholder seperti pemegang saham, kreditor, pemerintah, investor, atau pihak yang mempunyai kepentingan dalam membuat keputusan ekonomi sehingga informasi yang ada didalamnya relevan.

Persaingan industri yang semakin maju dan ketat dalam ekonomi sekarang ini sangat membutuhkan perubahan individu ke arah yang lebih positif. Seringkali perusahaan mempunyai permasalahan karena sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan itu sendiri mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut di perlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena karyawan merupakan faktor yang paling berdampak dalam pencapaian keputusan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki kompetisi yang baik apabila tidak ada sumber daya manusia yang memadai akan sulit maju dan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari

peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

PT. Jamu Air Mancur merupakan industri pengelolaan tanaman yang mempunyai khasiat sebagai obat dalam kemasan jamu, produk jamu ini bukan hanya jamu obat dalam saja namun terdapat obat luar, minuman kesehatan, serta kosmetik. PT. Jamu Air Mancur dahulu merupakan industri rumah tangga namun dengan perkembangan zaman industri tersebut berkembang menjadi perusahaan besar yang menghasilkan produk beraneka ragam. PT. Jamu Air Mancur mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin karyawan mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan mampu bersaing secara global. Maka dari itu karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien.

Peran kinerja karyawan bagian akuntansi sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi dapat membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan dengan menyediakan informasi. Informasi dalam persaingan global menjadi faktor yang sangat digunakan oleh perusahaan, investor, dan beberapa pihak untuk menilai perusahaan tersebut.

Karyawan bagian akuntansi cenderung mudah stress karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat dan tugas akuntan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai banyak cara untuk mengidentifikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya dengan memberikan gaya

kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien, motivasi pada diri karyawan, menanamkan jiwa komitmen terhadap organisasi, memberikan pelatihan kerja pada setiap karyawan, serta pemberian kompensasi yang layak dan sesuai. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, pelatihan kerja dan kompensasi.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Unsur organisasi salah satunya adalah memiliki struktur yang didalamnya mengandung sebuah wewenang, tanggungjawab, dan pembagian kerja. Konsistensi dari unsur organisasi tersebut harus ada seorang pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya motivasi pada seseorang, membuat dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan target yang ditentukan dan mengharapkan hasil yang memuaskan. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi dari pada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Prabu dan Wijayanti, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai dalam bertahan

dengan perusahaan untuk waktu yang akan mendatang. Komitmen menjadi sebuah kepercayaan para karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan dan mendorong karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dan terus mempunyai hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang setia yang membeli lebih banyak, yang merekomendasikan kepada pelanggan lain, serta bersedia membayar harga yang lebih.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Menurut Mangkunegara dalam kutipan Erlin (Kondou 2013) Pelatihan proses menggali kemampuan karyawan untuk melaksanakan tanggungjawab semakin baik dan sesuai standar. Pelatihan akan bermanfaat kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kapasitasnya. Dimasa sekarang pelatihan sangat penting karena semakin berkembangnya teknologi dan tuntutan perusahaan yang menginginkan hasil kerjanya yang berkualitas.

Faktor terakhir dalam penelitian ini adalah kompensasi. Sistem kompensasi yang memadai seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis. Dengan adanya kompensasi yang memadai seorang karyawan akan

termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Pemberian kompensasi berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya (Siagian dan Khuzaini, 2015).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Trenggono, Nanang, dan Chandyka (Februari 2018) yang mengambil judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penulis menghapus satu variabel independen yaitu disiplin kerja dan menambahkan tiga variabel independen baru yaitu motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi serta mengganti studi kasus yang awalnya dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Batam menjadi dilaksanakan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian mengenai “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN KERJA DAN

## KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)’’.

### **B. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka timbul beberapa pokok permasalahan yang mendasari mengapa penelitian ini dilakukan. Pokok permasalahan yang akan diteliti ini dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
2. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
3. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
4. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
5. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagi para mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.
  - b. Memberikan pengetahuan sejauh mana pengaruh kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.
  - c. Sebagai pijakan dan referensi pada peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar dalam pertimbangan pengambilan keputusan mengenai faktor yang



mempengaruhi kinerja karyawan yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar untuk mencapai kinerja yang maksimal.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian, maka dibuat rancangan penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan metode analisis data.

#### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang pelaksanaan penelitian, statistik deskriptif, analisis data dan pembahasan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.